

تبیین نیم‌رخ شخصیتی کارکنان عملیاتی یک سازمان امنیتی

رضا شعبانپور^{۱*}

صابر بختیاری^۲

محسن نیکویان^۳

چکیده

تناسب بین شخصیت و شغل از موضوعات حائز اهمیت در ادبیات مدیریت نیروی انسانی است. این مهم در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی؛ به‌ویژه در بخش‌های عملیاتی با توجه به ماهیت مأموریت و حساسیت‌های روانی مرتبط با آن، از اهمیت مضاعفی برخوردار است. با وجود حساسیت مشاغل امنیتی؛ فرایند گزینش و انتصاب نیروهای انسانی در سازمان‌های امنیتی، اغلب مبتنی بر شاخص‌هایی همچون سابقه خدمت، مهارت‌های عملیاتی و تجربه اجرایی است؛ درحالی‌که تناسب روان‌شناختی افراد با الزامات شغلی نادیده گرفته می‌شود. این غفلت می‌تواند منجر به ضعف عملکردی، بروز تعارضات سازمانی، افزایش خطا در مأموریت‌ها و فرسودگی روانی کارکنان گردد. هدف پژوهش حاضر تبیین نیم‌رخ شخصیتی کارکنان عملیاتی یک سازمان امنیتی و بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شغلی آنان است. در این مطالعه، از پرسش‌نامه پنج عاملی شخصیت نئو (NEO-FFI) برای سنجش پنج عامل اصلی شخصیت (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان عملیاتی یک سازمان امنیتی به تعداد ۱۳۶ نفر و به صورت تمام‌شمار بوده است. داده‌ها با بهره‌گیری از روش‌های آماری توصیفی و تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بیشترین درصد افراد در عامل روان‌رنجوری دارای ویژگی‌های میانگین به بالا بوده، همچنین عمده این

۱. کارشناسی ارشد علوم سیاسی (گرایش امنیت ملی) دانشگاه علوم و فنون فارابی (نویسنده مسئول)
rezashabanpour43@yahoo.com

۲. دکتری روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی قم
bernieh6524@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد مدیریت حفاظت اطلاعات دانشگاه علوم و فنون فارابی
moh3en1996@gmail.com

کارکنان دارای شخصیتی محافظه کار و گریزان از کار گروهی بوده اند و این ویژگی ها ارتباط مستقیم با کیفیت عملکرد شغلی آنان دارند. این یافته ها بیانگر آن است که در طراحی سازوکارهای گزینش، آموزش و ارزیابی نیروهای امنیتی، توجه به ساختار روان شناختی افراد می تواند بهبود عملکرد شغلی و پایداری امنیت سازمانی را در پی داشته باشد.

واژگان کلیدی

نیمرخ شخصیتی، سازمان امنیتی، نظریه پنج عاملی شخصیت نئو، تحلیل عاملی، گزینش نیروی انسانی

مقدمه

مدیریت منابع انسانی در سازمان های امنیتی به دلیل حساسیت مأموریت ها، نیازمند بررسی دقیق تر ویژگی های فردی و روان شناختی کارکنان است. انتخاب افراد مناسب برای مشاغل امنیتی که مستلزم توانایی های ویژه روانی، استقامت هیجانی و مهارت های انطباقی است، از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. برای مثال تحقیقات نشان داده اند که وظیفه شناسی و برون گرایی به شدت با عملکرد شغلی مثبت مرتبط هستند (جاج و زاپاتا، ۲۰۱۹) همچنین ونگ (۲۰۲۵) با بهره گیری از تحلیل نیمرخ شخصیتی، نشان داد که بین گروه های جمعیتی مختلف، الگوهای ترکیبی پایدار اما متمایزی در ویژگی های شخصیتی و توانمندی شناختی شکل می گیرد که می تواند در سیاست های استخدام و آموزش هدفمندتر مؤثر باشد؛ با این حال در اغلب سازمان های امنیتی، کارکنان به واسطه تجربه یا توانمندی های فنی جذب می شوند، در حالی که شایستگی های روان شناختی؛ به ویژه در موقعیت های بحرانی، نقشی اساسی در پایداری امنیت و موفقیت عملیات ایفا می کند. نبود نظام های ارزیابی شخصیتی، انتصاب افراد ناهماهنگ با شرایط شغلی در حوزه های امنیتی و بی توجهی به تناسب روان شناختی در گزینش این دسته از کارکنان، می تواند موجب بروز خطاهای تصمیم گیری، ناهماهنگی در گروه های عملیاتی، ضعف عملکردی، فرسودگی شغلی و تهدیدات امنیتی مانند نفوذپذیری سازمان شود؛ از این رو،

بررسی علمی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان این حوزه، یک ضرورت راهبردی به شمار می‌آید و می‌تواند در طراحی الگوهای جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص نقش کلیدی ایفا کند. این واقعیت، ضرورت پژوهش علمی در زمینه بررسی ساختار روان‌شناختی نیروهای امنیتی را دوچندان می‌کند. نظریه‌های روان‌شناسی شخصیت (مانند مدل پنج عاملی) تأکید می‌کنند که ناهمخوانی بین شخصیت فرد و الزامات شغلی می‌تواند به کاهش رضایت و عملکرد شغلی، افزایش خطا در مأموریت‌ها و فرسودگی روانی کارکنان حتی شکست مأموریت‌ها منجر شود. در این راستا، توجه به نیم‌رخ شخصیتی افراد به عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی در ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای مطرح شده است. پژوهش حاضر با هدف تبیین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان عملیاتی یک سازمان امنیتی و تحلیل تأثیر آن بر کیفیت عملکرد شغلی انجام شده است تا از طریق شناخت این ابعاد، بهبود فرایندهای گزینش، آموزش و نگهداشت نیروی انسانی در این بخش حساس حاصل گردد.

امروزه مدل پنج عاملی شخصیت به عنوان چارچوب اصلی تحلیل ابعاد روان‌شناختی در محیط‌های کاری شناخته می‌شود. (سوتو و جکسون، ۲۰۲۱) در این پژوهش برای نخستین بار، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان عملیاتی یک سازمان امنیتی را بر اساس مدل پنج عاملی بررسی کرده و ارتباط مستقیم بین ابعاد شخصیت و عملکرد شغلی را در یک محیط امنیتی حساس تحلیل نموده است. این موضوع تاکنون در مطالعات داخلی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است.

هدف اصلی از انجام این تحقیق تبیین نیم‌رخ شخصیتی کارکنان عملیاتی یک سازمان امنیتی و اهداف فرعی تحقیق عبارت‌اند از تبیین میزان هریک از عوامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی، پذیرابودن، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی در شخصیت کارکنان عملیاتی یک سازمان امنیتی است، البته پژوهش هدف کاربردی دیگری نیز مبنی فراهم آوردن شواهد علمی برای تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر ویژگی‌های روان‌شناختی در فرایند جذب، ارتقا و آموزش کارکنان امنیتی دارد. متناسب با اهداف پژوهش سؤال اصلی این تحقیق بدین صورت است که نیم‌رخ شخصیتی کارکنان عملیاتی یک سازمان امنیتی چگونه

است؟ و سؤالات فرعی عبارتند از اینکه هریک از عوامل روان رنجوری، برون گرایی، پذیرا بودن، توافق پذیری و وظیفه شناسی در بین کارکنان چگونه تبیین می شود؟ همچنین با توجه به هدف اصلی پژوهش که تبیین ویژگی های موجود و ترسیم نیم رخ شخصیتی کارکنان ضد جاسوسی است، این تحقیق ماهیتی توصیفی-تحلیلی دارد و در پژوهش های توصیفی که هدف صرفاً شناخت وضعیت موجود بدون مقایسه یا تأیید/رد فرضیات است، تدوین فرضیه های آزمون پذیر ضروری نیست. به همین علت، این پژوهش به جای فرضیه، بر ارائه سؤالات تحقیقاتی تمرکز داشته و سعی در توصیف دقیق ویژگی های شخصیتی کارکنان نموده است. یافته های این پژوهش علاوه بر پاسخ به سؤالات مطرح شده، مسیرهایی مانند طراحی آزمون های روان شناختی برای غربالگری در جذب و نگهداشت نیروهای امنیتی برای بازنگری در سیاست های منابع انسانی ارائه می دهد، نوآوری این پژوهش در به کارگیری نظریه پنج عاملی شخصیت در محیطی خاص و با شرایط حساس امنیتی نهفته است؛ حوزه ای که کمتر مورد توجه تحقیقات روان شناختی قرار گرفته است.

پیشینه تحقیق

پژوهش های متعددی در زمینه ارتباط ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی انجام شده است. کاستا و مک کری (۱۹۹۲) در مدل پنج عاملی خود نشان دادند که ویژگی هایی همچون برون گرایی و مسئولیت پذیری، ارتباط مستقیم با موفقیت در محیط های کاری دارند. شولتز و شولتز (۲۰۰۸) نیز نقش ویژگی های شخصیتی را در کاهش خطای عملکردی در مشاغل حساس بررسی کرده اند. در حوزه امنیتی، پژوهش عبدالهی و حجابی (۱۳۹۹) نشان داده است که ویژگی هایی نظیر ثبات هیجانی و توافق پذیری، عوامل کلیدی در پایداری شغلی کارکنان اطلاعاتی هستند. با این حال، تحقیقات مستقیم درباره نیم رخ شخصیتی در معاونت های ضد جاسوسی محدود بوده است که تحقیق حاضر قصد دارد این خلأ را پوشش دهد.

جدول ۱- پیشینه تحقیق				
پژوهشگر	موضوع تحقیق	نوع و روش تحقیق	جامعه آماری	نتایج کلیدی
کاستا و مک کری ۱۹۹۲	نظریه پنج عامل شخصیت و کاربردهای آن	نظری- کمی	عمومی	تأثیر مستقیم برون گرایی و مسئولیت پذیری بر عملکرد

جدول ۱- پیشینه تحقیق				
پژوهشگر	موضوع تحقیق	نوع و روش تحقیق	جامعه آماری	نتایج کلیدی
شولتز و شولتز ۲۰۰۸	ویژگی های شخصیت و موفقیت شغلی	توصیفی-تحلیلی	مشاغل حساس	ثبات هیجانی عامل موفقیت
عبداللهی و حجابی ۱۳۹۹	تحلیل ویژگی های شخصیتی و تطابق روان شناختی کارکنان اطلاعاتی	توصیفی-تحلیلی	کارکنان اطلاعاتی	تأکید بر ثبات هیجانی و توافق پذیری

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و مبتنی بر پیمایش میدانی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۳۶ نفر از کارکنان عملیاتی یک سازمان امنیتی است که به صورت تمام شمار انتخاب شده اند. ابزار گردآوری داده ها، پرسش نامه پنج عاملی شخصیت نئو (NEO-FFI) است که ابعاد روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی، توافق پذیری و وظیفه شناسی را می سنجد. برای تحلیل داده ها، از روش های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ساختار شخصیتی استفاده شده است. داده ها با نرم افزار SPSS تحلیل گردید.

پرسش نامه NEO-FFI که در این پژوهش به کار رفته، در مطالعات متعدد داخلی از جمله توسط گرجی و ناصری (۱۳۹۶) بر روی کارکنان نظامی و امنیتی در ایران هنجاریابی و اعتبارسنجی شده است. ضریب پایایی کلی این ابزار در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر یک از پنج مؤلفه به شرح زیر به دست آمد:

جدول ۲- ضریب پایایی پنج عامل شخصیت				
روان رنجوری	برون گرایی	گشودگی	توافق پذیری	وظیفه شناسی
۰/۸۲	۰/۷۶	۰/۷۱	۰/۷۵	۰/۷۸

روایی محتوایی پرسش نامه نیز در پژوهش های متعدد مورد تأیید قرار گرفته است. این شاخص ها بیانگر مطلوب بودن ابزار سنجش برای جامعه مورد نظر بوده و نتایج حاصل، از قابلیت تعمیم پذیری قابل قبولی برخوردار است.

مفاهیم و مبانی نظری

پژوهش حاضر بر نظریه پنج عاملی شخصیت مبتنی است که توسط مک کری و کاستا (۱۹۹۲) توسعه یافته است. برابر این مدل، پنج عامل اصلی روان رنجوری^۱ (N)، برون گرایی^۲ (E)، (باز بودن) گشودگی به تجربه^۳ (O)، توافق پذیری^۴ (A) و باوجدان بودن (وظیفه شناسی)^۵ (C). هریک ویژگی های اساسی شخصیت را پوشش می دهند (کاستا و مک کری، ۲۰۱۹). روان رنجوری با میزان تجربه هیجانات منفی سنجیده می شود؛ برون گرایی میزان گرایش فرد به تعامل اجتماعی و انرژی اجتماعی را نشان می دهد؛ گشودگی به تجربه به میزان علاقه به تجربه های جدید اشاره دارد؛ توافق پذیری با میزان همکاری و مهربانی فرد سنجیده می شود و وظیفه شناسی با میزان مسئولیت پذیری و نظم فرد مرتبط است. امروزه مدل پنج عاملی شخصیت به عنوان چارچوب اصلی تحلیل ابعاد روان شناختی در محیط های کاری شناخته می شود (سوتو و جکسون^۶، ۲۰۲۱).

این عوامل از طریق انواع فنون ارزیابی، از جمله پرسش نامه های خودسنجی، آزمون های عینی و گزارش های متعدد تأیید شدند. هریک از پنج عامل بزرگ به شش زیرمقیاس تقسیم می شوند. مک کری و کاستا این پنج عامل را «صفات^۷» و زیرمقیاس های این عوامل را «رویه^۸» می نامند. منظور آن ها از صفات، اشاره به آن دسته از متغیرهای شخصیتی است که عمیق تر و بنیادی تر هستند و در طول زمان ثبات زیادی از خود نشان می دهند. در مقابل رویه ها همچنان که از نامشان مشخص است، سطحی تر و تغییرپذیرتر از صفات هستند و ممکن است پایه های ژنتیکی و زیستی نداشته باشند. درواقع بروز و فعال شدگی رویه ها بیش از صفات وابسته به محیط است.

در کنار نظریه پنج عاملی شخصیت، پژوهش حاضر متغیرهایی چون تجربه کاری، سن خدمتی، جایگاه شغلی، ارزیابی عملکردی و فرهنگ سازمانی را نیز در تفسیر یافته ها

1. Neuroticism
2. Extraversion
3. Openness
4. agreeableness
5. conscientiousness
6. Soto & Jackson
7. traits
8. facets

مدنظر قرار داده و به یافته‌های پژوهش‌هایی همچون تحقیقات رابینز (۲۰۱۸) هم توجه داشته است. برای نمونه این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سبک مدیریت مستبدانه می‌تواند تأثیر ابعاد شخصیتی بر عملکرد شغلی را کاهش دهد و محیط‌های دارای فرهنگ مشارکتی، امکان بروز ویژگی‌هایی مانند برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی را افزایش می‌دهند. همچنین شواهد جدید نیز نشان می‌دهند که صفاتی نظیر وظیفه‌شناسی و ثبات هیجانی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی عملکرد شغلی در حوزه‌های حساس از جمله امنیت هستند. (بلیدرن و همکاران، ۲۰۲۳) پژوهش فراتحلیلی آکون و همکاران (۲۰۲۴) بر مبنای ۱۸۰۰۰ نفر در ترکیه، به تفاوت الگوهای ناشی از ویژگی‌های فرهنگی جمع‌گرا و سبک‌های مدیریتی خاص آن کشور اشاره کرده و اهمیت توجه به فرهنگ سازمانی در تفسیر داده‌های شخصیتی را پررنگ‌تر می‌کند. بر این اساس، در تحلیل نهایی یافته‌ها، تلاش شده تا توجه به زمینه محیطی کارکنان نیز به عمل آمده و نتایج صرفاً بر پایه ساختار شخصیتی متکی نباشد.

عوامل نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت

عامل روان‌رنجورخویی (عصبیت یا شاخص هیجان)

کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲)، بیان می‌کنند که یکی از ابعاد وسیع شخصیت، مقایسه سازگاری، ثبات عاطفی فرد، ناسازگاری و عصبیت یا روان‌نژندی است. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، احساس گناه، برانگیختگی، خشم، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای مقیاس عصبیت (N) را تشکیل می‌دهند (گیلسپی^۱ و مارتین^۲، ۲۰۰۶). این عامل شخصیتی به صورت منفی با سلامت هیجانی و روانی همبسته است (لاhti^۳ و همکاران، ۲۰۰۸). روان‌رنجورخویان زیر تأثیر سیستم عصبی خودکار قرار دارند. دیدشان در تاریکی کمتر از افراد بهنجار است. جسماً و روحاً ضعیف و ناقص هستند. از حیث هوش و تسلط بر نفس و ادراک حسی و تمرکز حواس و اراده و سعی از متوسط افراد بهنجار پایین‌ترند. تلقین‌پذیرند و در اندیشیدن و عمل کردن کندتر هستند. افرادی که نمرات بالا در این عامل داشته باشند، به احتمال زیادتری دارای باورهای غیرمنطقی هستند، از

1. Gillespie
2. Martin
3. Lahti

قدرت کمتری در کنترل تکانه برخورد دارند و سازگاری کمتری با شرایط فشار روانی نشان می‌دهند؛ اما افراد با نمرات پایین، از نظر عاطفی باثبات‌اند، معمولاً آرام و راحت هستند و در مقابل فشارهای زندگی از سازگاری بهتری برخوردارند (شاپوری، ۱۳۸۷). رویه‌های روان‌رنجورخویی عبارت‌اند از: «اضطراب»^۱، «کینه‌ورزی و خشم»^۲، «افسردگی»^۳، «شرم»^۴، «تکانش‌وری»^۵ و «آسیب‌پذیری»^۶

اضطراب: ما واژه استرس و اضطراب را خیلی می‌شنویم؛ اما این دو واژه فرق کوچکی باهم دارند. فرق استرس و اضطراب در این است که در استرس، فرد دلیلی برای نگرانی دارد، اما در اضطراب تقریباً هیچ دلیلی برای نگرانی‌اش ندارد یا کوچک‌ترین اتفاقات بد باعث اضطراب او می‌شوند. درواقع افراد مضطرب اغلب اوقات افرادی هستند که با کوچک‌ترین اتفاقاتی دچار تنش و استرس می‌شوند و وقتی از آن‌ها دلیل نگرانی‌شان را بپرسید، شاید حتی خودشان هم نتوانند جواب درستی بدهند. این افراد همیشه عصبی، پرتنش و وحشت‌زده هستند. این افراد در شرایطی که کوچک‌ترین چیزی مطابق میل آن‌ها پیش نرود دچار تنش می‌شوند و با محیط ناسازگاری پیدا می‌کنند. افراد با نمره پایین معمولاً آرام هستند و کمتر احساس تنش می‌کنند و با محیط سازگاری بیشتری دارند.

خشم: عامل خشم، گرایش فرد را برای میزان خشمگین شدن و حالت‌های وابسته به آن مانند درماندگی و ناکامی را می‌سنجد. این مقیاس نشان می‌دهد که فرد خشم خود را چقدر بروز می‌دهد و چقدر نهفته در خود نگه می‌دارد. در بسیاری از تحقیقات نشان داده شده است که افراد ناموفق معمولاً نمره خشم بالایی دارند. افرادی که نمره خشم پایین‌تری دارند معمولاً افرادی هستند که آرام هستند و به آسانی دچار خشم نمی‌شوند یا حداقل یاد گرفته‌اند خشم خود را به بهترین نحو ممکن مدیریت کنند.

افسردگی: افرادی که در شاخص افسردگی نمره بالایی را کسب می‌کنند، افرادی هستند که مستعد ناامیدی و تنهایی هستند. آن‌ها اگر نتوانند کاری را انجام دهند به راحتی

1. Anxiety
2. angry hostility
3. depression
4. self-consciousness
5. impulsivity
6. vulnerability

اعتماد به نفس خود را از دست می دهند و ناامید و سرخورده می شوند. این افراد تقریباً هیچ انگیزه‌ای برای ادامه دادن و پیشرفت کردن ندارند و حتی در حوزه‌های مورد علاقه شان هم دیگر علاقه‌ای به تلاش کردن ندارند.

شرم: افرادی که در این شاخص دارای نمره بالایی هستند، معمولاً خجالتی هستند. این افراد در حضور دیگران احساس دستپاچگی و معذب بودن می کنند. آن‌ها از سخنرانی در جمع احساس شرم می کنند و معذب هستند. البته درون گرایی و ترجیح تنهایی به بودن در جمع با شرم داشتن و خجالتی بودن فرق می کند. افراد درون گرا مهارت‌های اجتماعی دارند و از ابراز کردن خودشان خجالت نمی کشند؛ اما افراد با نمره شرم بالا حتی شاید علاقه به ارتباط با آدم‌های جدید را داشته باشند؛ اما به دلیل خجالت و یا عدم اعتماد به نفس در جمع‌ها ساکت می نشینند. افرادی که در این شاخص دارای نمره پایین تری هستند، معمولاً افرادی اند که مهارت‌های اجتماعی بالایی دارند و همیشه می خواهند تا سخنرانی مجلس را دست بگیرند.

تکانش‌وری: منظور از تکانش‌وری یعنی ناتوانی در کنترل هوس‌ها و امیال نفسانی. افراد با شاخص تکانش‌وری بالا معمولاً افرادی هستند که نمی توانند در برابر هوس‌ها (مانند سیگار کشیدن، غذا خوردن و مالکیت) مقاومت کنند هرچند که ممکن است بعد از انجام این اعمال پشیمان شوند.

آسیب‌پذیری به استرس: استرس یعنی نگرانی‌هایی که دلیلی برای آن‌ها وجود دارد. استرس همیشه باعث می شود که توانایی فرد در انجام امور کاهش پیدا کند. این افراد احساساتی دارند که همیشه به دیگران متوسل هستند و بیشتر ناامید و پریشان و آشفته هستند. افراد با نمره پایین در این شاخص خوب می توانند در شرایط بغرنج خود را کنترل کنند و در برابر استرس، ناتوان نمی شوند و مدیریت زندگی خودشان را در زمان استرس یاد گرفته اند (حیدری شیبکوه، ۱۳۹۷: ۶۸).

عامل برون‌گرایی

برون‌گرایی به معنی آمادگی فرد برای ارتباط با جهان خارج است. این عامل با سلامت هیجانی رابطه مثبت دارد. بدین ترتیب افراد برون‌گرا با استرس‌های روزمره راحت‌تر کنار می آیند و احتمالاً به هنگام مشکل کمک بیشتری از اطرافیان خود دریافت می کنند. آن‌ها

تعداد بیشتری از رویدادهای مثبت را تجربه می‌کنند (مک کری و جان ۱۹۹۲؛ نقل از متیوز، دیاری و وایتمن، ۲۰۰۳). این افراد خواهان هیجان و تحریک هستند و حضور در مهمانی‌ها و اجتماعات را به تنهایی ترجیح می‌دهند و بر آن هستند که امیدوار به موقعیت و آینده باشند. بازاریاب‌های موفق کشورهای در حال توسعه و رشد یافته، نمونه‌ای از افراد برون‌گرا هستند (مک‌الروی و دود: ۲۰۰۷). مقیاس‌های شاخص E، نشان‌دهنده علاقه افراد به توسعه صنعت و کار خود است. رویه‌های برون‌گرایی به ترتیب عبارت‌اند از «صمیمیت^۱»، «جمع‌گرایی^۲»، «جرئت‌مندی^۳»، «فعالیت^۴»، «هیجان‌خواهی^۵» و «هیجان‌های مثبت^۶». صمیمیت: صمیمیت به معنای داشتن رابطه شخصی نزدیک، خودمانی و اغلب محبت‌آمیز یا عاشقانه با فرد دیگر است. صمیمیت فرایندی تعاملی و شامل مؤلفه‌های مرتبط باهم است. این فرایند بر محورهای شناخت، درک، پذیرش، همدلی با احساسات فرد مقابل، قدردانی و پذیرش دیدگاه او استوار است.

جمع‌گرایی: یکی از انگیزه‌های اصلی و اساسی در نهاد انسان نیاز به برقراری رابطه و پیوستگی نزدیک با دیگران است. منظور از جمع‌گرایی یا معاشرتی بودن در این مقیاس، برتری دادن به همراهی با دیگران است. افراد با نمره بالا در این مقیاس علاقه‌مند هستند که جمعیت زیادی در کنارشان باشند. آنان از بودن با دیگران لذت می‌برند و هنگام بودن در جمع احساس شادمانی می‌کنند. افراد با نمره پایین در این مقیاس، تنها بودن را ترجیح می‌دهند و حتی از بودن در جمع دیگران به طور آگاهانه و فعال اجتناب می‌کنند.

جرئت‌مندی: به معنای دفاع از حقوق خود و ابراز و بیان افکار و عواطف به صورت صریح و صادقانه است. افراد در این مقیاس، ضمن این‌که به دیگران اجازه نمی‌دهند از آنان سوءاستفاده کنند، برای خواسته‌های دیگران احترام قائل‌اند و به شیوه‌ای منصفانه و مدبرانه با آنان تعامل می‌کنند. افراد با نمرات بالا در این رویه، افرادی مسلط، با تحکم و از نظر اجتماعی پیشرو و پیشگام معرفی می‌شوند که بدون تردید حرف می‌زنند و اغلب

1. warmth
2. gregariousness
3. assertiveness
4. activity
5. excitement-seeking
6. positive emotion

نقش رهبر را در گروه عهده دار می شوند. در مقابل آن ها، گروه های منفعل قرار دارند که علاقه مند هستند به جای قرارگرفتن در متن، در حاشیه قرار گیرند.

فعالیت: سبقت، پیش گامی و آهنگ سریع در حرکت ها، یکی از اصول بنیادین برای تحقق شخصیت کامل است. در نظریه پنج عامل، نمرات بالا در این رویه به کسانی داده می شود که دارای آهنگ سریع در حرکت ها هستند. این افراد اغلب فعال و پراز نیرو و انرژی هستند و معمولاً زندگی پرتحرکی دارند.

هیجان طلبی: هیجان طلبی سازه ای است که ابتدا آیزنک آن را یکی از ویژگی های شخصیت برون گراها مطرح کرد و سپس زاکرمن آن را بسط و گسترش داد. هیجان طلبی، تنها به فعالیت های شگفت آور بیرونی محدود نمی شود، بلکه شامل انگیزه ها و تصمیم هایی است که به این گونه فعالیت ها منجر می شود. افراد در این مقیاس، غالباً دوستدار رنگ های روشن و مشتاق و حریص برای هیجان و تحریک هستند. زاکرمن، هیجان خواهی را جستجوی هیجان ها، تجربه های تازه، پیچیده، پرشور و متنوع و استقبال از خطرهای بدنی، اجتماعی، قانونی و مالی برای دستیابی به این تجربه ها تعریف می کند. وی هیجان طلبی را متشکل از چهار مؤلفه به هم پیوسته ماجراجویی، تجربه جویی، بازدارندگی و حساسیت نسبت به یکنواختی می داند. از نظر زاکرمن، رفتار هیجان طلبانه نوعی نیاز به احساسات و تجربیات جدید، گوناگون و پیچیده است و شخص دارای چنین رفتاری حاضر است برای به دست آوردن این گونه تجربیات به اعمال مخاطره آمیز اجتماعی یا فیزیکی اقدام کند. هیجان خواهی می تواند بر ویژگی ها، رفتار و اولویت های افراد تأثیر بگذارد. افراد هیجان طلب به فعالیت هایی می پردازند که با تحرک و انگیزش زیادی همراه است.

مثبت اندیشی: مثبت اندیشی مفهومی گسترده دارد و غالباً به معنای عادت به انتظار پایایی مثبت و خوش برای وقایع، رویدادها و پیامدها و نقطه مقابل بدبینی است. این مقیاس تمایل به تجربه های مثبتی چون شادی، عشق، لذت و هیجان را می سنجد. افراد در این مقیاس به فراوانی و راحتی می خندند و روحیه شاد و خوش بین دارند. پژوهش های کاستا و مک کری نشان می دهد که هیجان های مثبت بیش از همه با پیش بینی شادمانی ارتباط دارد (خلیلی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۴۵).

عامل انعطاف پذیری (بازبودن یا گشودگی)

انعطاف پذیری عامل سوم از پنج عامل بزرگ است و به معنی آمادگی افراد برای پذیرش تغییرات زندگی است. افراد باز انسان‌هایی هستند که نسبت به تجربه درونی و دنیای پیرامون کنج‌کاو بوده و زندگی آن‌ها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظریات جدید و ارزش‌های غیرمتعارف هستند. افراد با نمرات بالا در انعطاف‌پذیری تمایلات روشن‌فکرانه گسترده دارند (شولتز و شولتز، ۱۳۸۶) و از هوش، خلاقیت و ابتکار بیشتری بهره می‌برند (تراچیانو، مک کری، برانت^۲ و کاستا، ۲۰۰۵). نسبت به ایده‌های جدید، مشتاق هستند و برای جستجوی تنوع و تجربه‌های جدید برانگیخته می‌شوند (مک الروی^۳ و دود^۴، ۲۰۰۷). در مقابل افراد با نمرات پایین در این مقیاس بیشتر محافظه‌کار، سنتی و همگام با هنجارهای جامعه هستند، تمایل کمتری برای در نظر گرفتن عقاید جایگزین دارند و بیشتر در عقاید خودشان ثابت قدم و پابرجا هستند و این امر، به احتمال بیشتری باعث می‌شود که آن‌ها به اطلاعاتی که آشنا و مرسوم هستند، اعتماد کنند (مک الروی و دود، ۲۰۰۷). معمولاً شاخص بازبودن ارتباط مثبتی با هوش دارد و افراد دارای تحصیلات بالاتر نمره بیشتری در این مقیاس می‌آورند. بازبودن بیشتر با آن جنبه‌هایی از هوش سروکار دارد که کمتر در معرض سنجش در آزمون‌های هوش است. از جمله می‌توان از تفکر واگرا نام برد که با خلاقیت ارتباط نزدیکی دارد (مک کری و کاستا، ۲۰۰۴). رویه‌های انعطاف‌پذیری عبارت‌اند از: «خیال‌پردازی»^۵، «زیباشناسی»^۶، «احساسات»^۷، «اعمال»^۸، «عقاید»^۹ و «ارزش‌ها»^{۱۰}.

تخیل: بازبودن ذهن نسبت به تخیل به معنای داشتن توانایی در تصورات روشن و زندگی تخیلی فعال است. این افراد به دنبال خیال هستند، نه به عنوان یک سازوکار فرار، بلکه

1. Terracciano
2. Brant
3. McElroy
4. Dowd
5. imagination
6. aesthetic sensitivity
7. emotionality
8. preference for variety (adventurousness)
9. intellectual curiosity (intellect)
10. challenging authority (psychological liberalism)

برای ایجاد یک دنیای زیبای درونی و جالب. این افراد تخیلات خود را شکل داده و روی آن تعمق می‌کنند و بر این باورند که تصورات غنای زندگی بوده و خلاقیت عمق بیشتری به زندگی می‌بخشد. معمولاً افرادی با تخیل گشوده، در کارهایی مثل نویسندگی، موسیقی، نقاشی، کارهای هنری یا حتی حوزه ریاضیات و فناوری موفق‌ترند. برعکس افرادی با تخیل بسته در کارهای واقع‌گرایانه که نیاز به تخیل ندارند موفق‌اند. مثل کارهای فنی.

زیباپسندی: زیبایی‌شناسی به معنای داشتن احساس ژرف به هنر و زیبایی و علاقه‌مندی به شعر، موسیقی، تئاتر، فیلم سینمایی، رمان و سایر هنرهای هفت‌گانه است. افرادی که نمرات بالایی در این شاخص کسب می‌کنند ممکن است با شنیدن یک شعر تهییج شده، یا با شنیدن یک موسیقی غرق در آن شوند و ساعت‌ها محو تماشای یک تابلوی زیبا شوند یا ساعت‌ها ذهن خود را درگیر تحلیل یک تئاتر یا فیلم سینمایی با معنا نمایند. معمولاً این افراد در رشته‌های هنری موفق‌تر هستند.

احساسات: بازبودن ذهن نسبت به عواطف و احساسات به معنای این است که فرد دارای توانایی درک احساسات و هیجانات درونی خود است و دیدگاه مثبتی به هیجان‌ها به عنوان یکی از ابعاد مهم زندگی دارد. افرادی که نمرات بالایی در این شاخص دارند بیشتر از دیگران دارای تجربیات عمیق و حالات هیجانی تفکیک شده هستند. مثلاً فرد می‌داند که در اثر یک اتفاق الآن خشمگین است، یا غمگین، یا مضطرب، یا افسرده. حتی می‌تواند شدت و عمق این حالات احساسی خود را نیز درک کند. همچنین این افراد قادر به شناسایی و تشخیص همین حالات روانی و هیجانی در دیگران نیز هستند و به احتمال زیاد در آزمون هوش هیجانی هم نمره بالاتری به دست می‌آورند.

اعمال: افرادی که همیشه به یک سبک خاص لباس می‌پوشند، همیشه به یک رستوران یا کافی‌شاپ خاص می‌روند و جاهای دیگر را حتی امتحان نکرده‌اند، همیشه یک عطر خاص می‌زنند و هیچ‌گاه خرید عطرهای دیگر را تجربه نکرده‌اند، یک فیلم یا سریال خاص را برای بار هزارم می‌بینند و.... بازبودن ذهن نسبت به کنش‌ها به شکل علاقه‌مندی به داشتن فعالیت‌های مختلف مانند رفتن به مکان‌های جدید و یا امتحان کردن غذاهای جدید و غیرمعمولی نمایان می‌شود. افرادی که نمرات بالایی در این شاخص به دست می‌آورند عاشق رویارویی با پدیده‌های جدید و متنوع هستند و از مواجهه با مسائل تکراری

و معمولی فراری هستند. در خلال زمان این افراد ممکن است دارای مشغولیات ذهنی بی شماری باشند. افرادی که نمرات پایینی در این شاخص به دست می آورند در برابر تغییرات به شدت مقاوم بوده و ترجیح می دهند فقط کارها، غذاها و مکان هایی که قبلاً امتحان کرده بودند را مجدداً و بارها و بارها تجربه کنند و از خوردن غذاهای جدید و رفتن به مکان ها و کارهای متنوع معمولاً خودداری می نمایند.

عقاید: بازبودن ذهن نسبت به دیدگاه ها به معنای کنجکاوی روشن فکرانه است. این ویژگی به معنای اشتیاق داشتن به داشتن ذهن باز و درک جنبه های نوین و احتمالاً نظرات غیرمعمولی است. افرادی که نمرات بالایی در این شاخص به دست می آورند از دیدگاه های فلسفی متنوع بوده و از چالش های معماگونه لذت می برند. احتمالاً این افراد به دلیل عقاید و نظرات غیرمعمولی شان، توسط قشر متعصب جامعه طرد شوند، اما آن ها اهمیتی به این موضوع نمی دهند، چون کنجکاوی شان بیشتر از طرد شدنشان از جامعه اهمیت دارد. برعکس افرادی که نمرات پایینی در این شاخص دارند دارای کنجکاوی محدودی بوده و فقط به چند موضوع خاص در زندگی علاقه مند هستند. احتمال متعصب بودن هم در این افراد بیشتر است.

ارزش ها: آخرین مقیاس، انعطاف پذیری (گشودگی) نسبت به ارزش ها است که به معنای آمادگی برای پذیرش بازبینی در ارزش های سیاسی، مذهبی، اجتماعی و فرهنگی فرد است؛ اما افرادی که نمرات پائینی در این شاخص دارند «افراد با ذهن بسته» در برابر هرگونه تغییر و بررسی مجدد ارزش های خود به شدت مقاومت نشان داده و هرگز حاضر به تغییر این باورها و ارزش ها نیستند. آن ها هیچ تمایلی به اصلاحات نداشته و احتمالاً ارزش هایشان بر پایه ارزش های خانواده و فرهنگی که در آن بزرگ شده اند، منطبق است و اصطلاحاً افرادی متعصب و دگماتیسم به شمار می آیند (صفاری نیا، ۱۳۹۷: ۲۰۸).

عامل توافق پذیری

عامل چهارم از این نظریه، توافق پذیری است. این عامل نوع رابطه فرد با خود و دیگران را نشان می دهد. همانند برون گرایی، این عامل برگرایش های بین فردی تأکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است، احساس همدردی با دیگران می کند و مشتاق کمک به آنان است و معتقد است که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. همچنین تعارض های بین فردی

کمتری دارند و از سلامت روانی بیشتری برخوردارند. در مقایسه، شخص ناموافق یا مخالف، خودمحور، مظنون به قصد و نیت دیگران است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. به نظر می‌رسد که سمت توافق این شاخص، هم به نفع جنبه‌های مثبت اجتماعی و هم سلامت روانی بیشتر سوق دارد. رویه‌های این عامل عبارت‌اند از: «اعتماد»^۱، «دروستی»^۲، «نوع‌دوستی»^۳، «قبول کردن»^۴، «تواضع»^۵ و «دل‌رحم بودن»^۶ (حیدری شیبکوه، ۱۳۹۷: ۷۱). اعتماد: نخستین زیرمقیاس توافق‌پذیری اعتماد است. افرادی که نمرات بالایی در این شاخص کسب می‌کنند دیگران را قابل اعتماد دانسته و به آن‌ها حسن نیت دارند. این افراد به راحتی می‌توانند به دیگران اعتماد کنند؛ زیرا از دیدگاه آن‌ها همه انسان‌ها سالم و پاک و منزّه هستند، مگر آنکه خلاف آن اثبات شود. برخلاف این افرادی که نمرات پایینی در این شاخص به دست می‌آورند به دیگران مظنون و بدگمان هستند و همه انسان‌ها را ناصادق و خطرناک دانسته مگر آنکه به آن‌ها ثابت شود که این فرد می‌تواند قابل اعتماد باشد.

سادگی (رک‌گویی): سادگی در توافق‌پذیری به این معناست که فرد به همه مسائل به صورت ساده، مستقیم و خطی نگاه می‌کند. این افراد علاقه‌مند هستند مسائل را صادقانه و مستقیم و بدون پیچیدگی با دیگران در میان بگذارند. افرادی که نمرات پایینی در این شاخص به دست می‌آورند سعی می‌کنند از گفتن حقیقت طفره رفته و در نشان دادن احساسات درونی خود آن را سرکوب نموده و بروز ندهند. نوع‌دوستی: نوع‌دوستی عبارت است از کمک بی‌دریغ و بدون در نظر گرفتن منفعت به دیگران. افراد نوع‌دوست بدون چشمداشت مادی یا معنوی همیشه مشتاق کمک به دیگران خصوصاً افراد نیازمند هستند؛ اما افرادی که نمرات پایینی در این شاخص به دست می‌آورند تا حدودی می‌توانند خودمحور بوده و مایل نیستند وقت خود را برای حل مشکلات دیگران تلف کنند.

همراهی: همراهی به واکنش فرد در برابر تعارض‌های بین فردی اطلاق می‌شود. طبق این دیدگاه افرادی که نمرات بالایی در همراهی دارند، در هنگام تعارض بین فردی می‌توانند

1. Trust
2. Straightforwardness
3. Altruism
4. Compliance
5. Modesty
6. Tender- Mindedness

پرخاشگری خود را کنترل نموده و برای بخشیدن و فراموشی خطاها آمادگی دارند. این افراد مطیع هستند و ترجیح می‌دهند در کارهای گروهی با دیگران حتی افراد ناموافق همکاری کنند. برعکس افرادی که نمرات پایینی در تبعیت دارند معمولاً پرخاشگر بوده و اهل رقابت و جنگیدن هستند و علاقه‌ای به همکاری یا کارگروهی ندارند و در نشان دادن خشم خود حتی در موارد غیرضروری تردید به خود راه نمی‌دهند.

تواضع: تواضع و فروتنی به معنای نادیده گرفتن منافع شخصی برای کمک به دیگران هرچند که ضرورتاً این نادیده گرفتن به دلیل کمبود اعتماد به نفس نیست؛ اما افرادی که نمرات پایینی در این شاخص دارند خود را از دیگران برتر و بالاتر دانسته و گاهی ممکن است از خودراضی و متکبر به نظر برسند. جنبه بیمارگونه کمبود تواضع اختلال شخصیتی خودشیفتگی است.

دل‌رحمی: آخرین زیرمقیاس توافق‌پذیری درک دیگران یا نرمش در برابر دیگران است. این مقیاس وجوه همدلی و توجه به دیگران را می‌سنجد. افرادی که نمرات بالایی در این شاخص به دست می‌آورند برای رفع نیازهای دیگران فعال بوده و بر جنبه‌های انسانی سیاست‌های اجتماعی تأکید دارند؛ اما افرادی که نمرات پایینی در این مقیاس دارند افرادی سرسخت‌تر از دیگران هستند و کمتر تحت تأثیر رحم و شفقت دست به بخشندگی می‌زنند (زیباکردار، ۱۳۹۲: ۵۱).

باوجدان بودن (وظیفه‌شناسی)

باوجدان بودن پنجمین و آخرین عامل از نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت است. این عامل به تفاوت‌های فردی در سازمان‌دهی، اجرای وظایف، کنترل تکانه‌ها و طرح‌ریزی برای انجام رفتارها اشاره دارد. فرد وجدانی دارای هدف، خواسته‌های قوی و از پیش تعیین شده است. افراد با نمرات بالا در این مقیاس افرادی دقیق و وسواسی، وقت‌شناس، قابل اعتماد و مسئولیت‌پذیرند، از نظر اجتماعی کارآمد و در زمینه‌های حرفه‌ای و دانشگاهی، افراد موفق‌تری هستند (تیلوپولوس^۱، پالیر^۲ و کاکسون^۳، ۲۰۱۰). افراد باوجدان سالم‌ترند و بیشتر زنده می‌مانند (شولتز و شولتز، ۱۳۸۶). افراد با نمره پایین را نباید افرادی فاقد پایبندی

1. Tiliopoulos
2. Pallier
3. Coxon

به اصول اخلاقی دانست، بلکه این افراد معمولاً دقت کافی را برای انجام کارها از خود نشان نمی دهند. همچنین، برای رسیدن به اهداف خود نیز چندان مصر و پیگیر نیستند. رویه های عامل با وجدان بودن عبارت اند از: «کفایت»^۱، «نظم»^۲، «وظیفه شناسی»^۳، «تلاش برای موفقیت»^۴، «خویشتن داری»^۵ و «تأمل»^۶

کفایت: کفایت یکی از زیرشاخص های مهم وجدانی بودن در آزمون نشو است که نشان دهنده تمایل فرد به انجام وظایف و تکالیفش به صورت مؤثر و کارآمد است. افرادی که دارای نمره بالا در این شاخص هستند، معمولاً دارای ویژگی هایی هستند که شامل اطلاعات کافی، مهارت های کاری مناسب، تصمیم گیری های مؤثر و انعطاف پذیری در مواجهه با چالش ها است. آن ها به عنوان افرادی مؤثر در انجام وظایف خود شناخته می شوند و توانایی دارند تا با مواجهه با مسائل پیچیده، راه حل های مناسب و کارآمدی را پیدا کنند. علاوه بر این، این افراد به دلیل مهارت های گروهی و ارتباطات مؤثر، قادرند در محیط های گروهی به دنبال اهداف مشترک پیش بروند و گروه هایی با کفایت را بسازند.

نظم و ترتیب: نظم و ترتیب به عنوان یکی از زیرشاخص های مهم وجدان گرایی، نشان دهنده تمایل فرد به سازمان دهی و نظم دهی در زندگی روزمره و انجام وظایف و تکالیفش به صورت مرتب و سازمان یافته است. افرادی که دارای نمره بالا در این شاخص هستند، معمولاً دارای ویژگی هایی هستند که شامل انضباط، دقت، مرتب بودن، مسئولیت پذیری و پیوستگی در انجام وظایفشان است. آن ها تمایل دارند به برنامه ریزی دقیق برای انجام کارها، اهمیت زیادی به انجام وظایف به موقع می دهند و تلاش می کنند تا به یک روال ثابت و منظم در زندگی خود پایبند باشند. همچنین، این افراد توانایی خوبی در مدیریت و بهره وری از زمان خود دارند و از ترتیب و نظم در محیط کار و زندگی شخصی خود بهره مند هستند.

وظیفه شناسی: وظیفه شناسی یکی از زیرشاخص های حیاتی وجدان گرایی در آزمون نشو است که نشان دهنده تعهد فرد به انجام وظایف و مسئولیت هایش است. افرادی

1. Competence
2. Order
3. Dutifulness
4. Achievement Striving
5. Self-Discipline
6. Deliberation

که دارای نمره بالا در این شاخص هستند، معمولاً دارای ویژگی‌هایی هستند که شامل پایبندی به تعهدات، پیگیری هدف‌های شخصی و حرفه‌ای و تعهد به انجام وظایف به موقع است. آن‌ها از نظر اخلاقی و اجتماعی به وعده‌های خود پایبند هستند و تلاش می‌کنند تا بهترین نتایج را در انجام وظایف خود به دست آورند. همچنین این افراد دارای توانایی‌های خوبی در مدیریت زمان و تنظیم اولویت‌ها هستند و به دقت به انجام کارها و وظایف خود می‌پردازند. وظیفه‌شناسان به عنوان افرادی مورد اعتماد و مؤثر در محیط کار و زندگی شناخته می‌شوند و به دلیل تعهد و پایبندی خود، از تأثیر مثبتی بر روند کاری و گروهی خود برخوردارند.

تلاش برای موفقیت: این زیرشاخص، نشان‌دهنده تمایل فرد به پیگیری اهداف خود و تلاش فعال برای رسیدن به موفقیت است. افراد دارای نمره بالا در این شاخص معمولاً دارای ویژگی‌هایی هستند که شامل انگیزه بالا، اراده قوی، پشتکار و تمایل به چالش‌های جدید است. آن‌ها به عنوان افرادی متمرکز و مصمم شناخته می‌شوند که به دقت اهداف خود را تعیین کرده و به طور پیوسته و پیشرو برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند. علاوه بر این، این افراد توانایی‌های بالقوه‌ای در مدیریت استرس و مواجهه با موقعیت‌های فشاری دارند و به دقت به تحلیل مسائل و پیدا کردن راه‌حل‌های مناسب می‌پردازند. تلاش‌گران به عنوان افرادی موفق و اثرگذار در جامعه و محیط کار شناخته می‌شوند و به دلیل اراده قوی و پیگیری‌هایشان، به دستاوردهای قابل توجهی می‌رسند.

خویش‌داری: خویش‌داری نشانگر تمایل فرد به انطباق با ارزش‌ها و اخلاقیات شخصی خود و ارزش‌های جامعه است. افرادی که دارای نمره بالا در این شاخص هستند، معمولاً دارای ویژگی‌هایی هستند که شامل احترام به خود و دیگران، صداقت، صلح‌طلبی و تعهد به اصول اخلاقی است. آن‌ها به عنوان افرادی متعهد به ارزش‌های شخصی و اخلاقی شناخته می‌شوند که به دقت به اصول و ارزش‌هایی که باور دارند، پایبند هستند و در تمامی رفتارهایشان به اصول اخلاقی عمل می‌کنند. همچنین این افراد با دیگران محترمانه رفتار می‌کنند و توانایی خوبی در حل و فصل درگیری‌ها و مسائل بین فردی دارند. خویش‌داری به عنوان افرادی صلح‌طلب و منطقی شناخته می‌شوند که با توجه به ارزش‌های اخلاقی خود، به تعادل و هماهنگی در روابط اجتماعی دست می‌یابند.

احتیاط در تصمیم‌گیری (تأمل): احتیاط در تصمیم‌گیری نشان‌دهنده تمایل فرد به مدنظر قراردادن خطرهای و مزایا و معایب گزینه‌های مختلف در فرایند تصمیم‌گیری است. افراد دارای نمره بالا در این شاخص معمولاً دارای ویژگی‌هایی هستند که شامل تحلیل دقیق، اندیشه پویا، صبر و مدنظر قراردادن اثرات بلندمدت تصمیماتشان است. آن‌ها به عنوان افرادی دقیق و متعادل در تصمیم‌گیری‌های خود شناخته می‌شوند که به دقت مزایا و معایب گزینه‌های مختلف را ارزیابی می‌کنند و تلاش می‌کنند تا تصمیمی را اتخاذ کنند که بر مبنای اطلاعات کافی و تحلیل دقیق باشد. همچنین این افراد دارای توانایی بررسی احتمالات و خطرهای مختلف هستند و تمایل دارند تا قبل از اتخاذ هر تصمیم، تحقیقات کافی انجام دهند و از نتایج آن‌ها بهره‌مند شوند. افرادی که احتیاط در تصمیم‌گیری را مهم می‌دانند، به عنوان افرادی مسئول در محیط کار و زندگی شناخته می‌شوند که به دقت به تأثیرات تصمیماتشان بر خود و دیگران فکر می‌کنند و از طریق این روشن‌فکری، تصمیماتی باکیفیت و موفق اتخاذ می‌کنند. وجدان‌گرایی یک ویژگی پیچیده است که توسط ترکیبی از عوامل فردی، اجتماعی و فرهنگی شکل می‌گیرد و تأثیر مهمی بر رفتار و تصمیمات افراد دارد. (مک کری و کاستا، ۱۹۸۶)

جدول ۳ - نمرات بالا و پایین عامل‌های پنج‌گانه شخصیت

نمرات پایین	عامل شخصیتی	نمرات بالا
آرام، خون سرد، غیرهیجانی، با قدرت، مطمئن، متکی به خود	روان رنجورخویی (N)	نگران، عصبی، هیجانی، نامطمئن، بی‌کفایت، ترسو
تودار، متین، بی‌اشتیاق، نجوش، تکلیف‌مدار، کناره‌گیر، آرام	برون‌گرایی (E)	خون‌گرم، فعال، پرحرف، مهربان، اجتماعی، خوش‌بین
منفی، غیرخلاق، بی‌علاقه، بی‌توجه به هنر، غیرتخیلی	انعطاف‌پذیری (O)	کنج‌کاو، باعلاق متنوع، خلاق، مبتکر، تخیلی، غیرسنتی
خودخواه، بدخلق، بدگمان، تک‌رو، کینه‌توز، بی‌ثبات، تأثیرپذیر	توافق‌پذیری (A)	خوش‌قلب، خوش‌خلق، قابل اعتماد، دارای حس همکاری، باگذشت، خوش‌باور، مصمم
بی‌هدف، غیرقابل اعتماد، تنبل، بی‌دقت، بی‌بندوبار، مساعد کار، بی‌آرمان، لذت‌جو	باوجدان بودن (C)	منظم، قابل اعتماد، سخت‌کوش، خودتنظیم، وقت‌شناس، دقیق، تمیز، برانگیخته، خوداستقامت

یافته‌های پژوهش

برای ارزیابی نیمرخ شخصیتی کارکنان، از پرسش‌نامه پنج عاملی نئو (NEO-FFI) استفاده شد که دارای ۶۰ سؤال است و هر بعد شخصیتی را با ۱۲ سؤال اندازه‌گیری می‌کند. امتیاز هر پاسخ بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) سنجیده شد. نمرات به دست آمده در هر عامل، طبقه‌بندی و تحلیل شد. تحلیل داده‌ها شامل محاسبه شاخص‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و تحلیل عاملی برای بررسی ساختار سؤالات بود. همچنین برای بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی، از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. در این پژوهش به جای آزمون فرضیه‌ها، بر پاسخ به سؤالات تحقیق تمرکز شده است. یافته‌های پژوهش به شرح زیر است:

عامل اول: روان‌رنجوری (عصبیت)

۵۸.۸٪ کارکنان سطح بالایی از اضطراب، بی‌ثباتی هیجانی و حساسیت به استرس دارند. ویژگی‌های کلی کارکنان: کارکنان عملیاتی سازمان امنیتی مدنظر، شخصیت‌هایی «مضطرب»، «پراسترس» و «دارای هیجانات تکانه‌ای» هستند. احساسات منفی مانند نگرانی مداوم، تحریک‌پذیری سریع و نوسانات خلقی در آنان شایع است. همچنین در مواجهه با شرایط غیرمترقبه ممکن است دچار «کاهش تمرکز» یا «تصمیم‌گیری عجولانه» شوند.

علت: این ویژگی با فشارهای محیطی و ماهیت پُراسترس مشاغل امنیتی مرتبط است. ماهیت پُرتنش و مخفیانه مأموریت‌های امنیتی، مانند مواجهه مداوم با خطر، فشار زمانی و مسئولیت سنگین، به تشدید احساسات منفی و اضطراب دامن می‌زند. همچنین فشارهای ناشی از «مسئولیت سنگین حفظ امنیت» و «ریسک بالای شکست» این ویژگی‌ها را تشدید می‌کند.

نتیجه: این ویژگی نشان‌دهنده حساسیت بالا به استرس، نگرانی مداوم و احتمال کاهش تاب‌آوری در شرایط بحرانی است. محیط پُرتنش سازمان امنیتی ممکن است این ویژگی را تشدید کند. این ویژگی ممکن است در بلندمدت به فرسودگی شغلی منجر شود. یافته‌های این پژوهش مبنی بر تأثیر منفی روان‌رنجوری بر عملکرد شغلی در محیط‌های

امنیتی، با مطالعاتی نظیر ناگا و همکاران (۲۰۲۴) هم راستا است که نشان دادند افراد دارای سطح بالای روان رنجوری، رفتارهای پرخطرتری در مواجهه با تهدیدات امنیتی دارند.

عامل دوم: برون گرایی

۸۳.۱٪ کارکنان شخصیت بینابین (نه کاملاً برون گرا و نه درون گرا) دارند. همچنین تنها ۱۱٪ برون گرا هستند که نشان دهنده تمایل محدود به تعاملات اجتماعی گسترده است. ویژگی های کلی کارکنان: کارکنان عملیاتی سازمان امنیتی مدنظر، نه کاملاً برون گرا و نه درون گرا هستند. توانایی نسبی در تعاملات اجتماعی محدود (مثل همکاری با گروه های کوچک) دارند، اما معمولاً از حضور در جمع های بزرگ پرهیز می کنند. همچنین انرژی هیجانی متوسطی دارند و بیشتر به «کار مستقل» تمایل نشان می دهند. علت: ماهیت انفرادی و محرمانه فعالیت های امنیتی و اطلاعاتی، نیاز به تعاملات اجتماعی گسترده را محدود می کند. کارکنان بیشتر به انجام وظایف به صورت مستقل عادت دارند.

نتیجه: شخصیت بینابین نشان دهنده سازگاری نسبی با محیط های ایزوله (مانند فعالیت های مخفی) و همکاری محدود در گروه های بزرگ است. این ویژگی با ماهیت محرمانه و نیازهای شغلی این افراد همخوانی دارد؛ اما ممکن است همکاری در گروه های بزرگ را دشوار کند.

عامل سوم: پذیرا بودن (گشودگی)

۸۹.۷٪ کارکنان «محافظه کار» و مقاوم در برابر تغییرات هستند. ویژگی های کلی کارکنان: کارکنان عملیاتی سازمان امنیتی مدنظر، «محافظه کار»، «مقاوم در برابر تغییر» و «پایبند به سنت ها» هستند. به ایده های جدید بی اعتمادند و ترجیح می دهند از «پروتکل های ثابت» پیروی کنند و تمایل به استفاده از خلاقیت و نوآوری در آنان محدود است.

علت: پروتکل های سخت گیرانه امنیتی، نیاز به رعایت دقیق دستورالعمل ها و پرهیز از خطرهای غیرضروری، فرهنگ محافظه کاری را تقویت می کند.

نتیجه: محافظه کاری بالا باعث می شود کارکنان در برابر تغییرات مقاومت کنند، به پروتکل های ثابت پایبند باشند و کمتر خطرپذیر باشند. این ویژگی برای مشاغلی که نیازمند رعایت دقیق دستورالعمل های امنیتی است، مناسب است، اما انعطاف پذیری و نوآوری را محدود می کند.

عامل چهارم: توافق پذیری

تنها ۲۰۹٪ به کار گروهی تمایل نشان می دهند و ۱۱٫۸٪ کارکنان تمایل به رقابت و خودمحوری دارند.

ویژگی های کلی کارکنان: کارکنان عملیاتی سازمان امنیتی مدنظر، «تمایل کمی به کار گروهی» دارند و بیشتر «فرمان پذیر» هستند. در تعاملات، بیشتر به دنبال «اجرای دستورها» هستند تا مشارکت در تصمیم گیری. همچنین ممکن است در هماهنگی با گروه های بزرگ دچار مشکل شوند.

علت: ماهیت سلسله مراتبی و نیاز به حفظ محرمانگی، مشارکت در گروه های بزرگ را کاهش می دهد. همچنین با توجه به تأکید بر فرایندهای حفاظتی و محدودیت های دسترسی، کارکنان بیشتر به فرمان پذیری و اجرای دستورها عادت دارند.

نتیجه: تمایل کم به کار گروهی ممکن است ناشی از ماهیت انفرادی و محرمانه مأموریت های امنیتی باشد. این ویژگی نیاز به بازبینی در طراحی فرایندهای مشارکتی دارد. همچنین این مسئله ممکن است هماهنگی در پروژه های پیچیده را مختل کند.

عامل پنجم: وظیفه شناسی

۷۷٫۹٪ کارکنان وظیفه شناسی متوسط و ۱۵٫۴٪ از زیر بار مسئولیت گریزانند که ممکن است به دلیل ماهیت غیررئوتین و پُرچالش باشد.

ویژگی های کلی کارکنان: کارکنان عملیاتی سازمان امنیتی مدنظر، «مسئولیت پذیر در حد متوسط» هستند. در انجام وظایف روتین (مانند گزارش نویسی یا نظارت) عملکرد قابل قبولی دارند، اما در شرایط بحرانی ممکن است «کند عمل کنند» همچنین ۱۵٫۴٪ از آنان «بی مسئولیت» هستند و از پذیرش وظایف چالش برانگیز اجتناب می کنند.

علت: فشار مداوم برای انجام مأموریت‌های فوری و غیرقابل پیش‌بینی، امکان برنامه‌ریزی بلندمدت را کاهش می‌دهد.

نتیجه: وظیفه‌شناسی متوسط نشان‌دهنده توانایی مدیریت وظایف روتین است، اما ممکن است در شرایط غیرمترقبه (مثل عملیات فوری) و بحرانی ممکن است چالش ایجاد کند.

جدول ۴- یافته‌های پژوهش و ارتباط با پرسش‌های مطرح‌شده	
سؤال پژوهش	پاسخ مبتنی بر یافته‌ها
مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان چیست؟	برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی متوسط و کم، محافظه‌کاری (گشودگی پایین) و روان‌رنجوری بالا، تمایل کم به کار گروهی
این ویژگی‌ها چه ارتباطی با عملکرد دارند؟	روان‌رنجوری با عملکرد شغلی رابطه معکوس و گشودگی و توافق‌پذیری رابطه مستقیم دارند.
چه الگوهایی برای گزینش مطلوب پیشنهاد می‌شود؟	استفاده از آزمون‌های شخصیت برای شناسایی مؤلفه‌های مثبت و طراحی برنامه آموزش و نگهداشت نیروی انسانی

نتیجه‌گیری

در این پژوهش برای نخستین بار، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان عملیاتی یک سازمان امنیتی را بر اساس مدل پنج عاملی بررسی کرده و ارتباط مستقیم بین ابعاد شخصیت و عملکرد شغلی را در یک محیط امنیتی حساس تحلیل نموده است. این موضوع تاکنون در مطالعات داخلی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است.

مهم‌ترین نتایج پژوهش انجام شده در بررسی و تبیین نبرخ شخصیتی این کارکنان مؤید موارد ذیل است:

محافظه‌کاری بالا: اگرچه برای رعایت پروتکل‌های امنیتی مفید است، اما انعطاف‌پذیری را کاهش می‌دهد و ممکن است پاسخگویی به تهدیدات نوین را مختل کند.

روان‌رنجوری بالا: نیاز به برنامه‌های مدیریت استرس و پایش سلامت روان کارکنان دارد.

روان‌رنجوری بالا و وظیفه‌شناسی متوسط، ممکن است در بلندمدت به «فرسودگی شغلی» یا «خطا در عملیات» منجر شود.

وظیفه‌شناسی متوسط و پایین: ضرورت تقویت مسئولیت‌پذیری در سطوح حساس سازمانی.

توافق پذیری متوسط و پایین: در سازمان امنیتی، توافق پذیری متوسط، اجرای دستورها را تضمین می‌کند، اما همکاری گسترده و کار گروهی را به چالش می‌کشد؛ لذا ضروری است به تقویت فرهنگ مشارکت و همکاری در چارچوب پروتکل‌های امنیتی، بدون زیر پا گذاشتن سلسله‌مراتب پرداخت.

پژوهش حاضر نشان داد که در میان ابعاد پنج عاملی شخصیت، روان رنجوری، گشودگی و توافق پذیری تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان ضد جاسوسی دارند. داده‌ها نشان دادند افرادی با سطح روان رنجوری بالا، عملکرد پایین‌تری داشته‌اند، در حالی که افراد گشوده و توافق‌پذیر، در سازمان امنیتی عملکرد مؤثرتری از خود نشان دادند. این نتایج مؤید آن است که ساختار شخصیت تأثیری اساسی در موفقیت شغلی در سازمان‌های امنیتی دارد؛ بنابراین، طراحی الگوهای گزینش، آموزش و نگهداشت منابع انسانی باید متکی بر تحلیل شخصیتی باشد تا انتصابات هدفمند و کارآمد تحقق یابد.

به عنوان نکته نهایی باید گفت؛ تناسب ویژگی‌های شخصیتی با ماهیت مشاغل امنیتی، نه تنها عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد، بلکه از آسیب‌های روانی ناشی از محیط پُراسترس و فرسودگی شغلی کارکنان جلوگیری می‌کند. سازمان امنیتی بایستی با اقدامات مؤثر زمینه‌ای ایجاد کنند که هم امنیت ملی را تضمین کند و هم سلامت روان کارکنان را حفظ نماید. برخی اقدامات پیشنهادی به منظور اصلاح وضعیت موجود و بهبود عملکرد کلی قسمت‌های عملیاتی یک سازمان امنیتی به شرح زیر است:

مدیریت مسیر شغلی: ایجاد مسیرهای رشد ویژه برای کارکنان عملیاتی به منظور جلوگیری از احساس رکود شغلی و همچنین گردش شغلی کنترل‌شده برای افزایش تجربه در قسمت‌های مختلف سازمان و کاهش یکنواختی مهارتی و نهایتاً به حداقل رساندن آسیب‌های خدمت در مشاغل عملیاتی

گزینش هوشمند: با توجه به روند رو به رشد استفاده از سامانه‌های هوش مصنوعی در غربالگری روان‌شناختی، یافته‌های این پژوهش می‌تواند یافته‌های این پژوهش می‌تواند در ترکیب با مصنوعی به عنوان مبنایی برای توسعه الگوریتم‌های پیش‌بینی عملکرد شغلی در مشاغل امنیتی مورد استفاده قرار گیرد. پژوهش‌های هاشمی مطلق و همکاران (۲۰۲۵) نشان داده است که الگوریتم‌های مبتنی بر گفتار، متن یا تصویر قادرند ویژگی‌های شخصیتی افراد

را با دقت قابل قبولی تشخیص دهند. ادغام نتایج پژوهش حاضر با سامانه‌های تحلیل شخصیت می‌تواند گامی نوین در گزینش هوشمند نیروهای امنیتی باشد. آموزش تاب‌آوری و توسعه فردی: برگزاری کارگاه‌های مدیریت اضطراب و بهبود ثبات هیجانی و همچنین تقویت مهارت‌های کارگروهی با طراحی پروژه‌های مشترک امن. تغییر فرهنگ و تحول سازمانی: مطالعات جدید نشان داده‌اند که با مداخلات هدفمند می‌توان برخی ویژگی‌های شخصیتی را تغییر داده و به بهبود عملکرد شغلی دست یافت (رابرتز و همکاران^۱، ۲۰۲۰). تشویق به نوآوری کنترل شده و تقویت فرهنگ مشارکت و همکاری در چارچوب پروتکل‌های امنیتی در کنار بازبینی ساختارهای سلسله‌مراتبی موجود به منظور افزایش انعطاف‌پذیری و کاهش مقاومت در برابر تغییرات و همچنین تقویت روحیه کارگروهی از راهکارهای تغییر برخی ویژگی‌های شخصیتی در راستای افزایش بازدهی سازمانی است.

منابع

- حیدری شیبکوه، هاجر (۱۳۹۷)، پایان نامه کارشناسی ارشد «مقایسه نیمرخ شخصیتی و ابعاد هویت در معتادان و افراد عادی شهر منوجان»، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس.
- خلیلی، رقیه و همکاران (۱۳۹۹)، «بررسی تطبیقی رویه‌های شاخص برون‌گرایی شخصیت از منظر روان‌شناسی و متون اسلامی»، مجله پژوهش در دین و سلامت، دوره ۶، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹.
- زیباکردار، معصومه (۱۳۹۲)، پایان نامه کارشناسی ارشد «بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه دل‌بستگی بزرگ‌سالان کولینز و رید و رابطه آن با پنج عامل شخصیتی NEO-FFI-R»، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- صفاری نیا، مجید (۱۳۹۷)، نظریه‌های شخصیت (کارشناسی ارشد روان‌شناسی)، تهران: پیام نور.
- شاپوری، مریم حسینی آباد (۱۳۸۷)، پایان نامه کارشناسی ارشد «مقایسه ویژگی‌های شخصیتی و میزان استرس بیماران مبتلا به مولتیپل اسکلروز (M.S) و عادی»، دانشگاه الزهرا (س).
- شولتز، دوان و شولتز، سیدنی (۱۳۸۶)، نظریه‌های شخصیت، ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران: نشر نی.
- عبدالمهی، م. و حجابی، ن. (۱۳۹۹). تحلیل ویژگی‌های شخصیتی و تطابق روان‌شناختی کارکنان اطلاعات، فصلنامه علوم امنیتی ایران، ۱۰ (۲)، ۶۵-۸۳.
- گرجی، ع. و ناصری، ح. (۱۳۹۶). بررسی پایایی و روایی پرسش‌نامه پنج عاملی شخصیت نئو (NEO-FFI) در بین کارکنان نظامی. فصلنامه روان‌شناسی نظامی، ۸ (۳۰)، ۱۱۵-۱۳۴.
- رابینز، اس. پی (۲۰۱۸). رفتار سازمانی (ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. (چاپ جدید).
- Carducci, B. J. (1998). "The psychology of personality " (4th ed). Washigton: Brooks cole.
- Gillespie, N, A., & Martin, N, G. (2006). "Neuroticism as a Genetic Marker for Mood and Anxiety". In T. Canli (Ed), Biology of Personality and Individual Differences. New York: The Guilford Press.
- Lahti, J., Räikkönen, K., Heinonen, K., Pesonen, A.-K., Kajantie, E., Forsén, T., et al. (2008). "Body size at birth and socio-economic status in childhood: Implications for Cloninger's psychobiological model of temperament at age 60". Psychiatry Research, 73, 3447.
- Mattews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). "Personality Traits". New York: Cambridge University Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). "An introduction to the five factor model and is applications". Special Issue: the five- factor model issues and applications. Journal of personality, 60, 175-215.

- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1986). Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of personality*, 54(2), 385-404.
- McElroy T, Dowd K. (2007)". Susceptibility to anchoring effect: How openness-toexperience influence responses to anchoring cues". *Journal of Judgment and Decision Making*; 2 , 48-53.
- McCrae RR & Costa PT(2004). A contemplated revision of NEO Five-Factor Inventory, *Personality and Individual Differences*, 36, 587-596.
- Terracciano, A., McCrae, R. R., Brant, L. J., & Costa, J. P. T. (2005). "Hierarchical Linear Modeling Analyses of the NEO-PI-R Scales in the Baltimore Longitudinal Study of Aging". *Psychology and Aging*, 20 (3) , 493-506.
- Tiliopoulos N, Pallier G & Coxon A (2010) "A circle of traits: A perceptual mapping of the NEO-PI-R" *Personality and Individual Differences*, 48 (1) , 34- 39
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2019). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (3rd ed.). Guilford Publications.
- Soto, C. J., & Jackson, J. J. (2021). Five-factor model of personality traits. *Annual Review of Psychology*, 72, 189-213. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-060120-115331>
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2019). The Five-Factor Model of Personality and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1207-1234. <https://doi.org/10.1037/apl0000415>
- Roberts, B. W., Luo, J., Briley, D. A., Chow, P. I., Su, R., & Hill, P. L. (2020). A systematic review of personality trait change through intervention. *Psychological Bulletin*, 146(4), 305-342. <https://doi.org/10.1037/bul0000221>
- Allen, T. A., Rueter, A. R., Abram, S. V., & DeYoung, C. G. (2022). Personality and neural systems: Insights from the neuroscience of personality traits. *Personality Neuroscience*, 5, e6. <https://doi.org/10.1017/pen.2022.6>
- Möttus, R., & Rozgonjuk, D. (2021). Personality traits and technology use: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 93, 104122. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2021.104122>
- Bleidorn, W., Hopwood, C. J., & Lucas, R. E. (2023). Personality traits and occupational performance: A longitudinal meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 125(2), 234–251

- Wang, M. (2025). Personality profile analysis, personality-intelligence profile analysis, and the intergenerational transmission of both: Insights from Chinese evidence. *Acta Psychologica*, 255, 104957
- Akun, V., Raghavan, M., Ajanovic, E., Çizel, R., & Wiernik, B. M. (2024). Personality and job performance in Türkiye: Psychometric meta-analysis of Turkish studies. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 40(1), 1–18.
- Naga, J. F., Catindig-Tinam-isan, M. A. C., Maluya, M. M., Laroda, E. T., & Sebastian, E. C. (2024). Exploring the influence of personality traits on students' information security risk-taking behaviors: A BFI assessment. *Procedia Computer Science*, 234, 527–536.
- Hashemi Motlagh, S. M., Rezvani, M. H., & Khounsivash, M. (2025). AI methods for personality traits recognition: A systematic review. *Neurocomputing*, 640, 130301